

Perdão tácito só se caracteriza se houver inércia do empregador

Uma vez instaurado processo administrativo para apurar falta de empregado, só é possível falar em perdão tácito se a investigação permanecer parada, ou se, mesmo depois de concluída, o empregador não tomar uma atitude.

Com esse entendimento, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu a dispensa por justa causa de um empregado do Banco do Brasil.

Por unanimidade, foi rejeitada a tese de que o período de oito meses transcorrido entre a conclusão do inquérito e a dispensa não configurou perdão tácito. Segundo o colegiado, o prazo foi razoável para a tomada de decisão.

O relator, ministro José Roberto Pimenta, observou que a doutrina do TST é pacífica sobre a necessidade de conceder um prazo razoável para as empresas de grande porte e considerável estrutura organizacional apurarem cautelosamente a conduta faltosa do empregado.

O relator explicou que a falta de imediatez na punição do ato faltoso pode caracterizar o perdão tácito do empregador, mas não há prazo certo fixado em lei para considerá-lo preenchido. O objetivo, explicou, “é evitar situação de pressão sobre o empregado em função da infração cometida”. Segundo ele, por se tratar da maior penalidade a ser aplicada, exige-se muita cautela e apuração meticulosa, a fim de evitar injustiça. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

E-ED-ARR-92100-41.2008.5.09.0026

Date Created

17/10/2019